



*Central de los Trabajadores Argentinos*

## ***Observatorio del Derecho Social***

Informe sobre

**CLÁUSULAS OBLIGACIONALES:  
CONTRIBUCIONES PATRONALES Y APORTES DE LOS  
TRABAJADORES PACTADOS EN LOS CONVENIOS  
COLECTIVOS DE TRABAJO**

Período 2002 a 2004

**Gabinete Jurídico y Observatorio del Derecho Social**

**Central de los Trabajadores Argentinos**

Avda. Independencia 766 (entrepiso)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfonos: 5411-4307-1872

5411-4300-5334 (int. 50)

[observatorio-juridico@cta.org.ar](mailto:observatorio-juridico@cta.org.ar)

## ÍNDICE

1. Introducción. Marco Conceptual.....	3
2. Análisis De Tipos de Cláusulas .....	7
3. Datos Estadísticos Sobre Las Cláusulas Obligatorias .....	9
3.1. Negociaciones Con Cláusulas .....	9
3.2. Cantidad De Cláusulas .....	11
3.2.1. Cláusulas Según Su Finalidad .....	11
3.2.1.1. Aportes De Trabajadores.....	12
3.2.1.1.1. Actividades Que Se Destacan En Cada Rubro .....	13
3.2.1.2. Aporte De Empleadores.....	14
3.2.1.2.1. Actividades Que Se Destacan En Cada Rubro .....	15
3.3. Cláusulas Que Excluyen A Los Afiliados .....	16
4. Actividades Que Concentran La Mayor Cantidad De Negociaciones Con Cláusulas Obligatorias .....	18
5.- Conclusiones.....	19
6. Anexo. Muestra. ....	21

## 1. INTRODUCCIÓN. MARCO CONCEPTUAL.

Tradicionalmente, la doctrina jurídica nacional ha clasificado las cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) como *obligacionales* o *normativas*. Las *cláusulas obligacionales* son compromisos pactados en los CCTs mediante los cuales se establecen obligaciones para los sujetos firmantes (Sindicatos, Empresas o Cámaras Empresariales según sea el caso). A diferencia de las anteriores, las *cláusulas normativas* fijan condiciones de trabajo para todos los contratos individuales de trabajo celebrados entre trabajadores y empleadores individualmente considerados y comprendidos por el ámbito de aplicación del CCT. Generalmente las primeras ocurren en unidades de negociación más extensas (entre Federaciones o Uniones Sindicales de ámbito nacional y de actividad o rama de actividad económica y Cámaras Empresariales representativas a nivel nacional, regional o sectorial), y reservándose ocasionalmente al ámbito de la Empresa.

Dentro del género de las *cláusulas obligacionales* el derecho comparado (particularmente el derecho colectivo norteamericano y en general el anglosajón), reconocen una serie de cláusulas conocidas como de *seguridad sindical*. Este tipo de cláusulas tiene por objeto favorecer la posición del sindicato firmante del CCT imponiendo por ejemplo la contratación exclusiva de personal afiliado al sindicato (cláusulas llamadas de *closed shop*), imponiendo un plazo a los trabajadores dependientes del sector empresario para afiliarse al sindicato firmante (cláusulas nombradas *union shop*), o imponiendo a los trabajadores alcanzados por el CCT cotizaciones equivalentes a la cuota de afiliación sindical que los afiliados al sindicato erogan voluntariamente (cláusulas conocidas como de *agency shop*), entre otras.

Este último fenómeno normativo es el que nos interesa a los efectos del presente. Pero es en su país de origen donde este tipo de cláusula ha sido severamente limitada regulándose las cláusulas de *closed* y *union shop* tras la reforma de la ley Taft-Hartley. En cuanto a las cláusulas de *agency shop*, el precedente de la Suprema Corte norteamericana del año 1988 "*Communications Workers vs. Beck et. alt.*", si bien las reconoce las ha restringido severamente al total de las erogaciones que debiera efectuar el sindicato firmante con motivo del trámite de la negociación colectiva. De este modo el derecho anglosajón se acerca a la tradición jurídica continental europea.

En efecto en el continente europeo este tipo de cláusulas ha sido visto con particular recelo. En el derecho español si bien el artículo 11.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) permite que "*en los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono*" inmediatamente subordina este derecho a la vo-

luntad expresa y manifiesta del trabajador individual sin la cual carece de efectos.

Sobre este tipo de cláusulas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ha manifestado mayores objeciones. En el párrafo 246 de la recopilación de 1985, el Comité de Libertad sindical señaló que “...el Convenio núm. 98 no debería interpretarse en el sentido de que autoriza o prohíbe las cláusulas de seguridad sindical y que estas cuestiones deben resolverse de acuerdo con la reglamentación y la práctica nacionales. De conformidad con esta precisión, los países y con más razón aquellos en los que existe el pluralismo sindical no estarían obligados en modo alguno, de acuerdo con el Convenio, a tolerar, sea de hecho sea de derecho, las cláusulas de seguridad sindical, mientras que los otros países que las admiten no se verían imposibilitados de ratificar el Convenio”, estableciendo como único límite que “cuando una legislación acepta cláusulas de seguridad sindical como la deducción de cuotas sindicales a no afiliados que se benefician de la contratación colectiva, tales cláusulas sólo deberían hacerse efectivas a través de los convenios colectivos” (caso número 1612 –Venezuela–).

Pero una mayor precisión conceptual exige la siguiente aclaración: para considerar a una cláusula que imponen contribuciones dentro del género de las cláusulas obligacionales, debería tratarse ésta de una obligación que alcanzase exclusivamente a alguno de los sujetos firmantes del convenio, sea el Sindicato, la Cámara Empresarial o la Empresa (esto último es lo más razonable). En el resto de los casos, en los que la obligación contributiva – del empleador o del trabajador afiliado o no al sindicato firmante – aparece constituida por terceros, no puede hablarse de obligaciones contractuales (en su celebración no interviene el obligado), ni tampoco de cláusulas normativas pues no establecen condiciones de trabajo.

Desde un punto de vista meramente normativo la aceptación de este tipo de cláusulas en nuestro país ha sido rumbosa. En efecto, con anterioridad a la sanción del decreto 23.852/45 la normativa vigente nada disponía al respecto. La redacción de la citada norma fue lo suficientemente ambigua como para que pudiera acordarse en los CCTs cláusulas que permitieran la imposición de un aporte mensual regular al conjunto de los trabajadores (estén afiliados o no al sindicato firmante). Por su parte la ley sindical de 1958 vino a aportar a la ambigüedad señalada. Sin embargo una resolución ministerial de 1960 acotó este tipo de cláusulas imponiendo que las mismas debieran ser expresamente previstas en convenios colectivos, que revistieran un carácter exclusivamente extraordinario, y que consistieran en una suma fija correspondiente al primer mes de aumento pactado en el CCT. En forma notablemente contradictoria la ley sindical 20.615 del año 1973 y su reglamento 1045/73 establecieron la extensión automática de este tipo de aportes a todos los trabajadores alcanzados por el CCT aún sin necesidad de haber sido instrumentada en un CCT. Esta

norma fue suspendida *de hecho* en 1976 y en 1979 la ley 22.105 retomó el criterio de la resolución ministerial del año 1960.

El retorno a la democracia y a la legalidad plena de las relaciones laborales en el año 1988 implicó un retroceso a la situación normativa de los años 1950, toda vez que la ley 14.250 establece en su artículo 6 que “...serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en defensa de los intereses profesionales...” y en su artículo 8 “...las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participante, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención”. Además, si bien el artículo 9 de la ley 23.551 establece que “las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros”, en su segundo párrafo, se aclara que “esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales”.

En suma, en el *corsi e ricorsi* de la normativa argentina se ha hecho evidente una posibilidad amplísima incomparable con la experiencia comparada citada. Por un lado se permite a las asociaciones sindicales pactar en convenios colectivos de trabajo erogaciones a cargo de trabajadores no afiliados a la asociación firmante (si bien se acercan a las cláusulas de *agency shop*, en nuestro medio son conocidas con la eufemística fórmula de *cláusulas de solidaridad*), y del mismo modo se habilita por el mismo medio a imponer erogaciones a los empleadores firmantes del convenio en beneficio de la asociación sindical (reconocidas en nuestro medio bajo la denominación de *aportes patronales* o *contribución patronal*, entre otras).

En cuanto a las cuotas de solidaridad, históricamente se las ha justificado argumentando *los beneficios* que el trabajador adquiere con la firma del CCT por parte del sindicato y la necesaria solidaridad que cabe exigirle a quienes no contribuyen en el sostenimiento del mismo (léase los trabajadores no afiliados). Este razonamiento, al menos en la *praxis* nacional, tiene, al menos, tres falencias: en primer lugar no alcanza a validar aquellas cláusulas en las que el aportante es el propio empleador; por otra parte no justifica su vigencia cuando del texto convencional no se desprenden en forma inmediata determinados *beneficios* (habitual en período críticos en las relaciones laborales cuando la tendencia de la negociación colectiva es *a la baja*) o los mismos han quedado diluidos por la ultraactividad del CCT (también habitual en nuestro medio donde a inicios del año 2005 según datos de la DNRL-MTEySS cerca del 50% de los CCT de actividad databan de la ronda negocial de 1975); o, por último, cuando la obligación de aportar es idéntica para afiliados o no afiliados.

En los términos planteados cabría, incluso, efectuar una precisión adicional vinculada con el *quantum* del aporte, en este caso de los trabajadores. Si la existencia de tales cláusulas queda vinculada al sostenimiento de la asociación sindical y los gastos resultantes del proceso de negociación, y en función

de los derechos resultantes del CCT suscripto, una contribución fija, o determinada en el tiempo, (v.g.: el primer mes de aumento salarial) adquiere mayor justificación que una suma porcentual indefinidamente obligatoria.

Sin embargo el mayor peligro que encierran este tipo de cláusulas está referido a las que constituyen contribuciones económicas de los empleadores a favor de los sindicatos. El principio de la *autonomía sindical* puede aquí estar en riesgo. En efecto, conforme el Convenio 98 de OIT: “*las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras (...) se considerarán actos de ingerencia, entre otros, las medidas que tiendan a sostener económicamente organizaciones de trabajadores con el objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o una organización de empleadores*” (artículo 2º). Hasta dónde el ingreso regular y permanente de fondos, en algunos casos cuantiosos, por parte de la patronal a favor del sindicato, pasando a formar parte de la ecuación negocial, no afecta la propia autonomía de ese sindicato y los derechos de los trabajadores que representa en la negociación es materia sensible que debiera examinarse con detenimiento.

En relación a las formas de financiación de los sindicatos por parte de los empleadores, la CEACR observa que ello podría presentar riesgos de ingerencia o favoritismo. Si bien señala que *de principio* no habría objeción de que el empleador manifieste de esta forma su reconocimiento del sindicato como copartícipe social, ello sería sólo a condición de que no tenga como resultado, por una parte, permitirle ejercer un control sobre el sindicato, y, por otro, favorecer a un sindicato en detrimento de otro. Cfr. CIT, cit, pgf. 229.

La CEACR agrega: cuando es la propia ley la que impone un régimen de seguridad sindical, entonces se menoscaba la libertad de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. Las disposiciones legislativas que hacen obligatoria la afiliación o que designan a un sindicato determinado como beneficiario de las cotizaciones sindicales o que reglamentan el sistema de cotizaciones sindicales obligatorias en condiciones tales que se llega al mismo resultado, se asemejan, en sus efectos, a las disposiciones que establecen un monopolio sindical, incompatible con el Convenio 87. Cfr. CIT, cit, pgf. 103.

El presente pretende contribuir al debate en los términos señalados. De la lectura del total de la negociación colectiva del período 2002 a 2005, se evidencian las tendencias señaladas en los títulos siguientes que nos permitirán arribar a algunas conclusiones.

## 2. ANÁLISIS DE TIPOS DE CLÁUSULAS

A efectos del presente trabajo, no se han considerado aquellas contribuciones que derivan del sostenimiento de las obras sociales (previstos en ley 23.660), ni de la cuota sindical, cuyo monto es fijado por las asociaciones sindicales y no se registran en los convenios colectivos.

Para su mejor comprensión y análisis, hemos clasificado las cláusulas según el fin para las cuales se han pactado y según si estas son solventadas por aportes de trabajadores o de empleadores.

Con respecto a la finalidad de las cláusulas, es decir el destino de los aportes, hemos hecho la siguiente clasificación:

- **Sostenimiento de la organización:** este rubro abarca todas aquellas cláusulas, tanto de aportes de empleadores como de trabajadores, en las cuales se de alguna de las siguientes alternativas: que no se especifique la finalidad del aporte, que figuren como cuota o contribución solidaria o que cuya finalidades sean la de poder brindar los medio para la concreción de los fines sindicales o la de solventar los gastos que implica la negociación y firma de convenios colectivos.
- **Fines culturales y sociales:** son aportes realizados por empleadores y trabajadores destinados al fomento de las actividades o culturales, sociales y recreativas de los trabajadores. Pueden aparecer como una mención en general o que especifique concretamente para que tipo de actividad o programa están destinados, como por ejemplo colonia de vacaciones, ayuda escolar, predios recreativos, etc.
- **Mutuales sindicales:** son aportes de los empresarios y de los trabajadores con destino a los organismos creados por los sindicatos para otorgar diversos beneficios a sus afiliados.
- **Fallecimiento y sepelio:** son aportes de los empresarios y de los trabajadores con destino a los fondos que maneja el sindicato con la finalidad de brindar un seguro en casos de fallecimiento.
- **Fondo compensador de jubilaciones:** son aportes empresarios y de los trabajadores con destino a los fondos que administran los sindicatos con el fin de brindar a los trabajadores un monto compensador al momento del retiro por jubilación.
- **Capacitación:** aportes realizados por trabajadores y en la gran mayoría de los casos por los empresarios para la capacitación de trabajadores y empleadores, reinserción laboral, formación de delegados y cuadros sindicales y sostenimientos de escuelas de formación profesional.

- **Aumento salarial o renovación de convenio:** son aportes exclusivamente de los trabajadores que se realizan por única vez, tanto cuando se producen aumentos de salarios o renovación de convenios colectivos. En el caso de los aumentos de salarios, por lo general, el trabajador aporta la suma equivalente al total o una parte del cobro del primer aumento. En el caso de la renovación del convenio puede darse como suma fija o porcentaje del salario.
- **Firma de convenio:** son aportes exclusivos de los empresarios la cual consiste en el aporte de en una suma única al finalizar la firma del convenio.

### 3. DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE LAS CLÁUSULAS OBLIGACIONALES

#### 3.1. NEGOCIACIONES CON CLÁUSULAS

Para comenzar hemos recopilado los datos sobre la cantidad total de Negociaciones Colectivas (tanto sean convenios colectivos como acuerdos) que han sido homologadas en el período analizado, que es el de los años 2002, 2003 y 2004. Esto mismo fue realizado con la finalidad de poder comparar la cantidad o porcentaje de negociaciones con cláusulas obligacionales con relación al total de negociaciones existente.

Para un mejor análisis hemos diferenciado entre negociaciones de **actividad** y de **empresa**.

Yendo a los datos estadísticos, en resumen, tenemos que en el período analizado se han homologado un total de **919 negociaciones**, de las cuales el **24 %** son de **actividad** y el restante **76 %** de **empresa**. Así mismo tenemos que, en el mismo período, del total de 919 negociaciones, **216 negociaciones contienen cláusulas obligacionales**, de las cuales el **31 %** son de **actividad** y el restante **69 %** de **empresa**.

Así lo refleja los siguientes cuadros:

**Cantidad Total De Negociaciones**

TIPO	2002	2003	2004	TOTAL	%
<b>ACTIVIDAD</b>	25	73	125	<b>223</b>	<b>24%</b>
<b>EMPRESA</b>	154	319	223	<b>696</b>	<b>76%</b>
TOTAL	<b>179</b>	<b>392</b>	<b>348</b>	<b>919</b>	

**Cantidad De Negociaciones  
 Con Cláusulas Obligacionales**

TIPO	2002	2003	2004	TOTAL	%
<b>ACTIVIDAD</b>	15	16	35	<b>66</b>	<b>31%</b>
<b>EMPRESA</b>	31	66	53	<b>150</b>	<b>69%</b>
TOTAL	<b>46</b>	<b>82</b>	<b>88</b>	<b>216</b>	

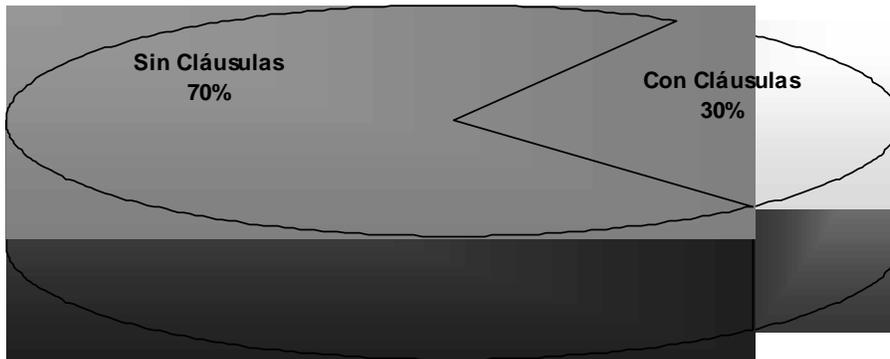
Ahora bien, para ver cuanto representa en porcentaje las negociaciones que contienen cláusulas sobre el total de negociaciones, tenemos que del total de las negociaciones de **actividad** el **30 %** contiene cláusulas obligacionales, en tanto que del total de las de **empresa** el **22 %** contiene cláusulas obligacionales. En total, sumando actividad y empresa, el **24 % de las negociaciones** de este período **contienen cláusulas obligacionales**.

Así lo refleja el cuadro y los gráficos siguientes:

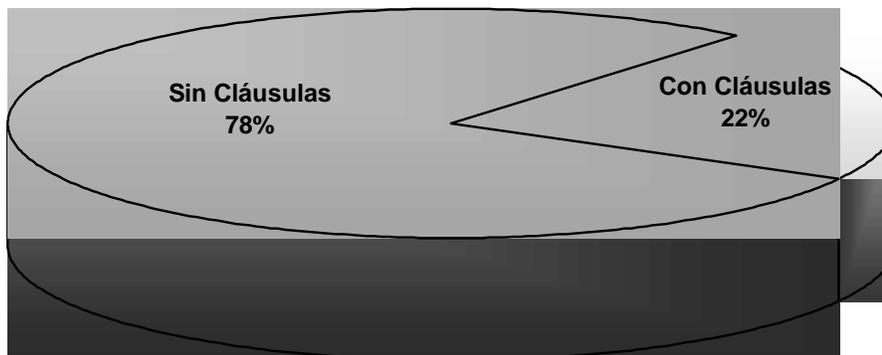
**Cantidad Y Porcentaje De Negociaciones Con Cláusulas Sobre Total**

	2002			2003			2004			Total Neg	Total Neg c/ Claus	%
	Total Neg	Neg c/ Claus	%	Total Neg	Neg c/ Claus	%	Total Neg	Neg c/ Claus	%			
Actividad	25	15	60%	73	16	22%	125	35	28%	223	66	30%
Empresa	154	31	20%	319	66	21%	223	53	24%	696	150	22%
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>46</b>	<b>26%</b>	<b>392</b>	<b>82</b>	<b>21%</b>	<b>348</b>	<b>88</b>	<b>25%</b>	<b>919</b>	<b>216</b>	<b>24%</b>

**Negociaciones de Actividad –Distribución Porcentual-**



**Negociaciones de empresa -Distribución Porcentual-**



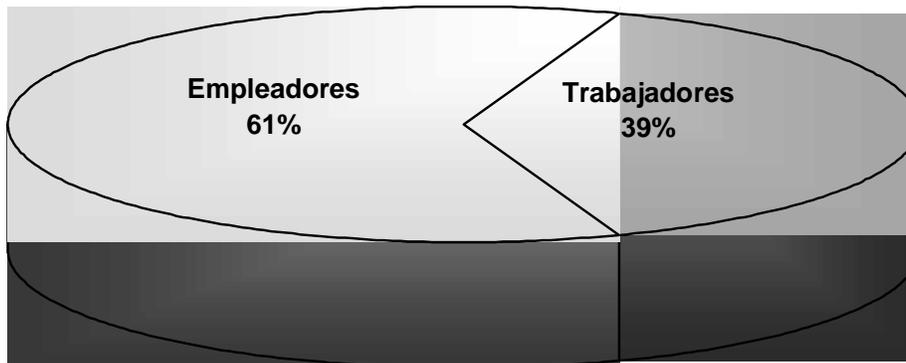
### 3.2. CANTIDAD DE CLÁUSULAS

Dentro de las 216 negociaciones anteriormente mencionadas, hemos encontrado un total de **402 cláusulas**, de las cuales, teniendo en cuenta la clasificación descrita en el comienzo del informe, el **39 %** de estas son de **aportes de trabajadores** y el restante **61 %** de **aportes de empleadores**.

Así lo refleja el cuadro y gráfico siguientes:

Cantidad De Cláusulas		
Trabajadores	157	39%
Empleadores	245	61%
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>

**Distribución Porcentual de las Cláusulas**



#### 3.2.1. CLÁUSULAS SEGÚN SU FINALIDAD

Ahora bien, para esta muestra lo primero que vamos a hacer es una diferenciación entre cláusulas de **aportes de trabajadores** y cláusulas de **aportes de empleadores**, y luego dentro de cada una de estas estarán clasificadas según su finalidad.

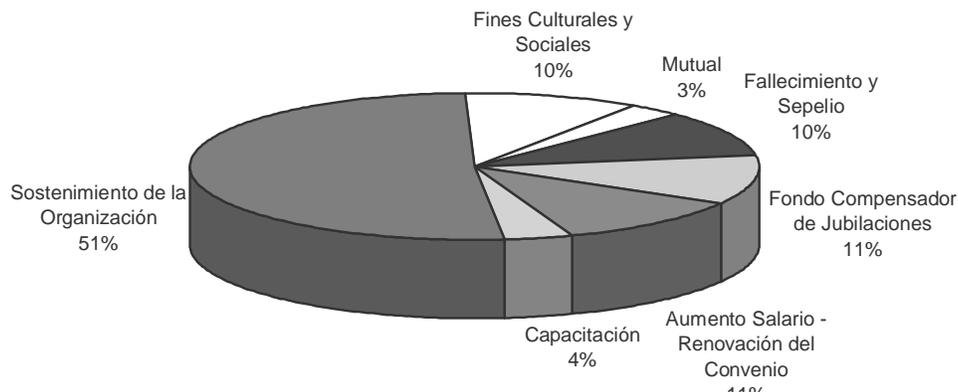
### 3.2.1.1. APORTES DE TRABAJADORES

Aquí encontramos que del total de 157 cláusulas de aportes de trabajadores, el **52 %** tienen como destino el **Sostenimiento de la Organización**, luego en un porcentaje mucho menor el Fondo Compensador de Jubilaciones (11 %), los Aumentos de Salarios y Renovación de Convenio (11%), los Fines Culturales y Sociales (10 %) y el Fallecimiento y Sepelio (10 %), quedando muy relegados la Capacitación y la Mutual con el 4 % y 3 % respectivamente.

Así lo refleja el cuadro y gráfico siguiente:

CONCEPTO	2002		2003		2004		TOTAL	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	% total
Sostenimiento de la Organización	16	50%	33	58%	32	47%	81	<b>51%</b>
Fines Culturales y Sociales	5	16%	5	9%	5	7%	15	<b>10%</b>
Mutual	1	3%	2	4%	1	1%	4	<b>3%</b>
Fallecimiento y Sepelio	5	16%	3	5%	8	12%	16	<b>10%</b>
Fondo Compensador de Jubilaciones	2	6%	9	16%	6	9%	17	<b>11%</b>
Aumento Salarial o Renovación del Convenio	3	9%	2	4%	12	18%	17	<b>11%</b>
Capacitación	0	0%	3	5%	4	6%	7	<b>4%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>	<b>157</b>	<b>100%</b>

**Distribución Porcentual de los aportes de los trabajadores según finalidad**



### 3.2.1.1.1. ACTIVIDADES QUE SE DESTACAN EN CADA RUBRO

Teniendo en cuenta las distintas finalidades en las que hemos clasificado a las cláusulas de aportes de trabajadores hemos encontrado que, dentro de cada tipo de finalidad, sobresalen ciertas actividades sobre el resto debido a que concentran la mayoría de las negociaciones de ese tipo de cláusulas. A continuación describimos cuales son estas actividades según la finalidad:

- **Sostenimiento de la Organización:** destaca principalmente la actividad Ferroviaria, seguido por la Alimentación, la Marítima y la Química.  
La actividad Ferroviaria acordó en la gran mayoría de las cláusulas un aporte del 10 % anual del salario mensual y en el porcentaje restante un 12 % anual.  
La actividad de la Alimentación acordó en la totalidad de los casos un aporte mensual del 2 % del salario.  
La actividad Marítima acordó en su mayoría un aporte mensual del 3,5 % del salario.  
Por último la actividad Química acordó en su mayoría un valor igual a 6 horas de trabajo por mes.
- **Fines Culturales y Sociales:** destacan los Telefónicos y los Pasteleros.  
Los Telefónicos acordaron en su totalidad un aporte mensual del 0,10 % del salario.  
Los Pasteleros acordaron en su mayoría un aporte mensual del 0,50 % del salario.
- **Mutual:** destaca la actividad de empleados de Estaciones de Servicio, Garajes y Lavaderos de Autos. Acordaron en su total un aporte mensual del 1 % del salario.
- **Fallecimiento y Sepelio:** destaca la actividad del Juego y la Química.  
La actividad del Juego acordó en forma muy heterogénea según con quien sea el acuerdo.  
La actividad Química acordó en su totalidad un aporte mensual de \$1.
- **Fondo Compensador de Jubilaciones:** destaca en forma casi unánime la actividad de la Energía Eléctrica, donde en su gran mayoría se ha pactado un aporte mensual según esta escala: hasta 30 años de edad 0,5% del salario, de 31 a 45 años 1%, de 46 a 50 años 1,5 % y de 51 años en adelante 2 %.
- **Aumentos Salariales y Renovación del Convenio:** destacan principalmente los Peluqueros (casi el 80 % de este rubro) y luego en un porcentaje pequeño la actividad Aceitera.

Los Peluqueros acordaron en su totalidad el aporte del primer aumento salarial y la actividad Aceitera, también en su totalidad, el 40 % de ese primer aumento.

Los Telefónicos fueron los únicos en acordar un aporte por la renovación del convenio, que consistía en 2 salarios por año.

- **Capacitación:** solo se encontraron cláusulas de este tipo en la actividad Bancaria y en Telefónicos.

Los Bancarios acordaron en su totalidad un aporte mensual del 1 % del salario.

Los Telefónicos acordaron en su totalidad un aporte mensual del 1,5 % del salario.

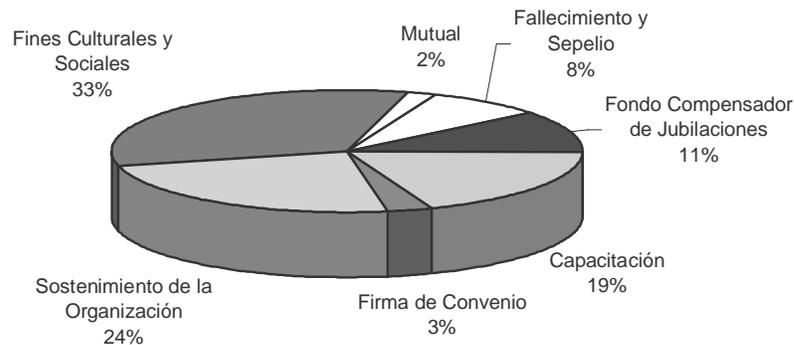
### 3.2.1.2. APORTE DE EMPLEADORES

Aquí encontramos que de las 245 cláusulas de aportes de empleadores el destino principal de los aportes son los **Fines Culturales y Sociales (32 %)** y el **Sostenimiento de la Organización (24 %)**, donde también juega un rol importante, a diferencia de los aportes de trabajadores, las cláusulas de **Capacitación (19 %)**. Se destaca en menor medida, manteniendo el porcentaje que en los aportes de trabajadores, el Fondo Compensador de Jubilaciones con el 11 %. Luego quedaría Fallecimiento y Sepelio con el 8 % y con un porcentaje pequeño de participación Firma de Convenio y Mutual con el 2 % y 3% respectivamente.

Así lo refleja el cuadro y grafico siguientes:

CONCEPTO	2002		2003		2004		TOTAL	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	% total
Sostenimiento de la Organización	18	<b>32%</b>	16	<b>17%</b>	26	<b>28%</b>	60	<b>24%</b>
Fines Culturales y Sociales	15	<b>26%</b>	35	<b>37%</b>	28	<b>30%</b>	78	<b>33%</b>
Mutual	4	<b>7%</b>	1	<b>1%</b>	1	<b>1%</b>	6	<b>2%</b>
Fallecimiento y Sepelio	6	<b>11%</b>	7	<b>7%</b>	6	<b>6%</b>	19	<b>8%</b>
Fondo Compensador de Jubilaciones	8	<b>14%</b>	13	<b>14%</b>	7	<b>8%</b>	28	<b>11%</b>
Capacitación	6	<b>11%</b>	22	<b>23%</b>	18	<b>19%</b>	46	<b>19%</b>
Firma de Convenio	0	<b>0%</b>	1	<b>1%</b>	7	<b>8%</b>	8	<b>3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>	<b>245</b>	<b>100%</b>

### Distribución Porcentual de los aportes de empleadores según su finalidad



#### 3.2.1.2.1. ACTIVIDADES QUE SE DESTACAN EN CADA RUBRO

Teniendo en cuenta las distintas finalidades en las que hemos clasificado a las cláusulas de aportes de empleadores, hemos encontrado que dentro de cada tipo de finalidad sobresalen ciertas actividades sobre el resto debido a que concentran la mayoría de las negociaciones de ese tipo de cláusulas. A continuación describimos cuales son estas actividades según la finalidad:

- **Sostenimiento de la Organización:** se destacan la actividad de la Energía Eléctrica, del Petróleo y Gas y los Peluqueros.  
La actividad de la Energía Eléctrica acordó en su mayoría una contribución mensual del 5 % de la masa salarial  
Los Peluqueros acordaron en su totalidad una contribución mensual del 2 % de la masa salarial.  
La actividad del Petróleo y Gas acordaron en forma heterogénea según los casos, se destacan contribuciones mensuales del 2 % de la masa salarial y contribuciones en valores dinerarios fijos.
- **Fines Culturales y Sociales:** se destaca principalmente la actividad de la Energía Eléctrica, seguido en porcentajes menores por la actividad Química y la del Petróleo y Gas.  
La actividad de la Energía Eléctrica acordó en su mayoría contribuciones mensuales que rondan el 5 % de la masa salarial.  
La actividad del Petróleo y Gas acordó en forma muy heterogénea, en general sumas fijas de dinero de valores muy dispares según cada negociación.

La actividad Química acordó contribuciones mensuales por cada trabajador de 9 horas de trabajo o sumas fijas de dinero que rondan entre 35 o 40 pesos.

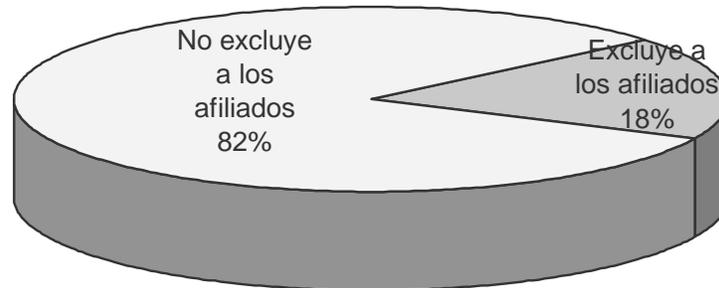
- **Mutual:** se destacan los Ceramistas y la actividad de empleados de Estaciones de Servicio, Garajes y Lavaderos de Autos.  
Los Ceramistas acordaron una contribución mensual de \$ 12,50 por cada trabajador.  
La actividad de empleados de Estaciones de Servicio, Garajes y Lavaderos de Autos acordó una contribución mensual del 1% de la masa salarial.
- **Fallecimiento y Sepelio:** se destacan las actividades del Juego y la Química.  
La actividad del Juego acordó en forma heterogénea.  
La actividad Química acordó una contribución mensual de \$ 5 por cada trabajador.
- **Fondo Compensador de Jubilaciones:** se destacan la actividad de la Energía Eléctrica (principalmente) y la Marítima.  
Energía acordó en su gran mayoría una contribución mensual del 6 % de la masa salarial.  
La Marítima acordó en su totalidad un contribución mensual del 1 % de la masa salarial.
- **Capacitación:** se destacan principalmente los Ferroviarios, seguido por la actividad Marítima y de la Alimentación.  
Los Ferroviarios acordaron contribuciones mensuales de sumas fijas que promedian los \$ 3.500.  
La actividad Marítima acordó en su mayoría contribuciones mensuales, según el caso del 1 % o el 2 % de la masa salarial.  
La actividad de la Alimentación acordó en casi el total de los casos una contribución mensual de \$ 4 por cada trabajador.
- **Firma de Convenio:** solo se da en los Peluqueros, los cuales acordaron en forma unánime una contribución única de \$ 2.000.

### 3.3. CLÁUSULAS QUE EXCLUYEN A LOS AFILIADOS

Hemos encontrado también que algunos sindicatos pactan aportes de trabajadores donde excluyen de dicho aporte convencional a los afiliados a dicho sindicato. De los datos relevados encontramos que de las 216 negociaciones solo en el **18 %** de estas se **excluye a los afiliados a la organización sindical** del pago del aporte, según lo refleja el cuadro y gráfico siguientes:

Excluye a los Afiliados	39	18%
No Excluye a los afiliados	177	82%
	216	

**Porcentaje de Negociaciones que Excluyen a los Afiliados**

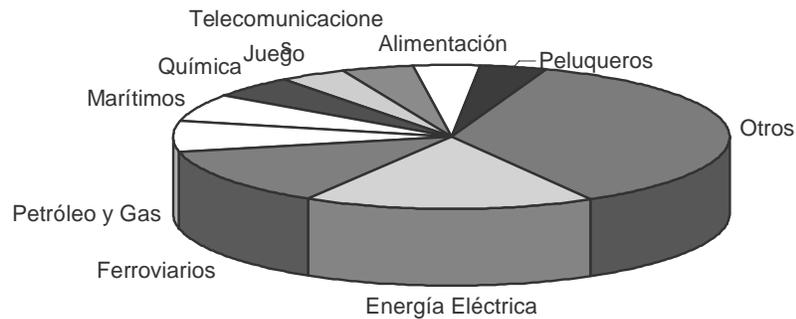


Dentro de este tipo de cláusulas sobresalen dos actividades en las cuales sus respectivas organizaciones sindicales pactan aportes de trabajadores excluyendo a sus afiliados; estos son: los **Ferrovianos** y los **Marítimos**.

#### 4. ACTIVIDADES QUE CONCENTRAN LA MAYOR CANTIDAD DE NEGOCIACIONES CON CLÁUSULAS OBLIGACIONALES

Haciendo un análisis de los datos relevados un cierto número de actividades concentran la mayor cantidad de negociaciones con cláusulas obligacionales. De las 216 negociaciones con cláusulas se destacan las siguientes actividades:

Actividad	Porcentaje
Energía Eléctrica	17% del total
Ferrovianos	13% del total
Petróleo y Gas	07% del total
Marítimos	06% del total
Química	05% del total
Juego	04% del total
Telecomunicaciones	04% del total
Alimentación	04% del total
Peluqueros	04% del total



## 5.- CONCLUSIONES

Más allá de constituir una afectación a la libertad sindical negativa de los trabajadores (el derecho de cada trabajador de no afiliarse o no aportar a la acción sindical a ningún sindicato), las cláusulas obligacionales constituyen una contribución más al sostenimiento del modelo de unicidad sindical promovida. Más precisamente, al universalizar entre los trabajadores de una actividad cotizaciones, que suelen resultar análogas a la cuota de afiliación sindical, a favor de la asociación sindical con personería gremial firmante del CCT, se sustenta económicamente las actividades de la asociación sindical que ha llegado al privilegio de obtener la personería.

La situación más extrema se presenta en la obligatoriedad de trabajadores afiliados a sindicatos, distintos a los firmantes de un CCT pero que desarrollan su acción en el mismo sector, de contribuir a las actividades del primero aún cuando con su afiliación hayan demostrado positivamente, al menos cierta distancia con el gremio.

Desde un punto de vista estrictamente normativo, este tipo de cláusulas no se encontrarían reñidas con la legalidad de la norma. Pese a la experiencia comparada de las dos grandes tradiciones jurídicas (tanto la del *common law* como la del derecho continental europeo) tendientes a la limitación de las cláusulas obligacionales, el derecho internacional del trabajo las recoge en tanto provengan de la negociación colectiva libre. Al tiempo, nuestro derecho nacional, pese a los antecedentes negativos, las recepta positivamente.

El peso de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva de los últimos años es innegable. Una de cada cuatro negociaciones colectivas (incluyendo convenios colectivos y actas acuerdo) contiene este tipo de cláusulas proporción que aumenta a si se consideran solamente los convenios colectivos, ya que en este caso corresponde descartar a las actas acuerdo usualmente destinada a resolver cuestiones puntuales. En cada una de esas oportunidades en que se negociaron cláusulas obligacionales se negociaron dos cláusulas por convenio (promedio), llegando a contabilizar hasta cinco cláusulas en un mismo texto normativo.

En cuanto al destino de lo recaudado en concepto de cláusulas obligacionales el 63% se destina al sostenimiento de las organizaciones sindicales de las cuotas de solidaridad, en otros casos se pactaron aportes para fondos complementarios de jubilación, fallecimiento y sostenimiento de mutuales y en 10 casos se registraron aportes de trabajadores para financiar programas de capacitación. Por su parte las contribuciones patronales se destinan en un 32% a fines culturales y sociales, 27% para sostenimiento de la organización sindical y el 20% a planes de capacitación. Los montos de los aportes y contribuciones se expresan por lo general en porcentajes del total de las remuneraciones brutas, que oscilan entre los extremos marcados por un 0.5 y 6%.

El debate en torno a las cláusulas obligacionales no está acabado. El presente no ha tenido por otro objeto el de aportar con datos veraces a la controversia en torno al financiamiento de la actividad de las asociaciones sindicales.

## 6. ANEXO. MUESTRA.

A continuación se detallan Convenios Colectivos considerados emblemáticos por tener como característica el haberse pactado en éstos varias cláusulas obligacionales:

Nº CCT	PARTE SINDICAL	PARTE EMPRESARIA	APORTE DE TRABAJADORES	APORTE DE EMPLEADORES
345/02	Sindicato Obreros de Estaciones de Servicios, Garages, Playas y Lavaderos Automáticos de Santa Fe	Federación Argentina de Expendedores de Nafta del Interior	<b>2 Cláusulas:</b> para el Sostentamiento de la Organización (2 % del salario mensual) y para Fines Culturales y Sociales (3 % del salario mensual)	<b>3 Cláusulas:</b> para el Sostentamiento de la Organización (2 % mensual de la masa salarial), para Fines Culturales y Sociales (2 % mensual de la masa salarial) y para Fallecimiento y Sepelio (0,50 % mensual de la masa salarial)
350/02	Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio, Garages, Playas, Lavaderos Automáticos y Gomerías Rep. Arg. y El Sindicato de Estaciones de Servicio y Garages de Tucumán	Cámara de Comerciantes en Derivados del Petróleo, Garages y Afines	<b>2 Cláusulas:</b> para el Sostentamiento de la Organización (2 % del salario mensual) y para Fines Culturales y Sociales (2 % del salario mensual). Parte del aporte para Sostentamiento va para la Cámara y para las entidades de primer grado	<b>2 Cláusulas:</b> para el Sostentamiento de la Organización (2 % mensual de la masa salarial) y para Fines Culturales y Sociales (1 % mensual de la masa salarial). Parte del aporte para Sostentamiento va para la Cámara y para las entidades de primer grado
381/04	Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros - Sindicato de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros de Paraná	Federación Industriales Panaderos y Afines de Entre Ríos - Centro de Industriales Panaderos y Afines de Paraná	<b>3 Cláusulas:</b> para el Sostentamiento de la Organización (1% del salario), para Fines Culturales y Sociales (0,50 del salario) y para Fallecimiento y Sepelio (0,50 del salario)	<b>2 Cláusulas:</b> para el Sostentamiento de la Organización (1 % de la masa salarial) y para Fines Culturales y Sociales (0,50 de la masa salarial)
456/02 "E"	La Fraternidad	Nuevo Central Argentino S.A.	<b>1 Cláusula:</b> para el Sostentamiento de la Organización (12 % anual del salario). Excluye a los afiliados	<b>1 Cláusula:</b> para Fines Culturales y Sociales (\$ 12.000 mensuales)
458/02 "E"	Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas	Pecom Energía S.A.		<b>2 Cláusulas:</b> para Fines Culturales y Sociales (\$ 50 por cada tra-

Nº CCT	PARTE SINDICAL	PARTE EMPRESARIA	APORTE DE TRABAJADORES	APORTE DE EMPLEADORES
	Privados			bajador) y para Capacitación (\$ 13 por cada trabajador). Una parte del aporte va a las entidades de primer grado
512/03 "E"	Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza - Sindicato de Luz y Fuerza Mendoza	Empresa Distribuidora de Electricidad de Mendoza S.A.	<b>2 cláusulas:</b> para el Sostentamiento de la Organización (3,5 mensual del salario) y para Fondo Compensador de Jubilaciones (promedio del 3 % mensual del salario)	<b>2 Cláusulas:</b> para Fines Culturales y Sociales (5 % de la masa salarial) y el para Fondo Compensador de Jubilaciones (6 % mensual de la masa salarial)
521/03 "E"	Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de Bahía Blanca	EG3 Asfaltos S.A.	<b>2 Cláusulas:</b> para el Sostentamiento de la Organización (6 horas mensuales) y para Fallecimiento y Sepelio (\$ 1 mensual)	<b>3 Cláusulas:</b> para el Sostentamiento de la Organización (\$ 13 mensuales por cada trabajador), para Fines Culturales y Sociales (\$ 30 mensuales por cada trabajador) y para Fallecimiento y Sepelio (\$ 4 mensuales por cada trabajador)
547/03 "E"	Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la R. A. - Buenos Aires -	Telefónica de Argentina S.A.	<b>2 Cláusulas:</b> para Fines Culturales y Sociales (0,10 % del salario mensual) y para Capacitación (1,5 % del salario)	<b>2 Cláusulas:</b> para Fines Culturales y Sociales (1 % de la masa salarial) y para Fallecimiento y Sepelio (0,9 % de la masa salarial).
577/03 "E"	La Fraternidad	Transportes Metropolitanos General Roca S.A.	<b>1 Cláusula:</b> para el Sostentamiento de la Organización (10 % anual del salario).	1 Cláusula: para Capacitación (\$ 5.000 mensuales)
Reg. 59/04	U.O.M.R.A.	Cámara de la Pequeña y Med. Industria Metalúrgica Arg	<b>1 Cláusula:</b> para el Sostentamiento de la Organización (2 % del salario mensual). Excluye a los afiliados	